



Газета выходит с  
21 февраля 1980 года

# За НАУКУ<sup>12+</sup>

Славься, Университет, дух свободной воли!

Газета Алтайского государственного университета № 15 (1436) 26 апреля 2016 г.

29 апреля - конференция по принятию Колдоговора

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР Алтайского государственного университета на 2016-2019 годы (проект)

Коллективный договор принят в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ),

Федеральным законом от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями),

Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями),

Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015–2017 годы, утвержденным Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 22.12.2014;

Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации;

Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – Указ № 597);

Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 295 (далее – Программа № 1);

Государственной программой Российской Федерации «Развитие науки и технологий» на 2013–2020 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 301 (далее – Программа № 2);

Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (далее – Программа № 3);

Планом мероприятий («Дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 года № 722-р (далее – «Дорожная карта»);

Уставом Алтайского государственного университета, другими законами и нормативными правовыми актами, действующими на территории Российской Федерации.

Настоящий Коллективный договор заключен с целью обеспечения социальных гарантий, реализации социально-трудовых прав, защиты профессиональных интересов работников Алтайского государственного университета и создания необходимых трудовых и социально-экономических условий для них.

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

#### 1.1. Основные понятия, используемые в Коллективном договоре

**Работодатель** – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Алтайский государственный университет», включая филиалы, представительства и иные обособленные структурные подразделения (далее по тексту – АлтГУ, Алтайский государственный университет, Университет), вступившее в трудовые отношения с работником.

**Работники** – физические лица (педагогические работники, научные работники, инженерно-технические, административно-хозяйственные, производственные, учебно-вспомогательные, медицинские и иные работники, осуществляющие вспомогательные функции), вступившие в трудовые отношения с работодателем.

**Педагогические работники** – работники, замещающие должности, отнесенные к должностям педагогических работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

**Трудовой коллектив** – объединение работников АлтГУ.

**Должностные лица АлтГУ** – лица, постоянно, временно или по специальному полномочию выполняющие организационно-распорядительные, административно-хозяйственные функции в Университете. Должностными лицами АлтГУ являются ректор, проректоры, руководители общеуниверситетских управлений и служб, деканы факультетов, директора институтов и других подразделений АлтГУ, осуществляющие организационно-распорядительные, административно-хозяйственные функции в соответствии с должностными обязанностями.

**Профсоюз** – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

**Первичная профсоюзная организация** – добровольное объединение членов профсоюза, работающих в Университете и его филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях Университета, действующее на основании устава первичной профсоюзной организации, принятого в соответствии с уставом соответствующего профсоюза.

В Университете действует Первичная профсоюзная организация Алтайско-

го государственного университета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

**Профком, профсоюзный комитет** – комитет профсоюзной организации Алтайского государственного университета, выборный орган первичной профсоюзной организации.

**Конференция трудового коллектива** – общее собрание делегатов от работников Алтайского государственного университета, созываемое в случаях, предусмотренных Уставом АлтГУ, Трудовым кодексом РФ и Коллективным договором.

**Учет мнения первичной профсоюзной организации** – в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Коллективным договором, соглашениями, работодателем перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников, а при принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профессионального союза, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, также проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, в выборный орган первичной профсоюзной организации. Профком АлтГУ не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

Процедура учета мотивированного мнения и последствия ее несоблюдения определяются действующим законодательством.

**Представление** – акт профкома АлтГУ, направляемый работодателю и подлежащий обязательному рассмотрению, в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Иные понятия, применяемые в настоящем договоре, используются в значении, придаваемых им ТК РФ, иными актами трудового законодательства, а также локальными нормативными актами АлтГУ.

#### 1.2. Стороны и сфера действия Коллективного договора

1.2.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем в лице ректора, действующего на основании Устава Университета, и работниками Университета, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя профсоюзной организации, действующего на основании Устава профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Положения о первичной

профсоюзной организации преподавателей и сотрудников АлтГУ.

1.2.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Университете и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2.3. Коллективный договор устанавливает социально-экономические гарантии и не ограничивает права работодателя в расширении этих гарантий.

1.2.4. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию работников АлтГУ в лице профкома как полномочного представителя трудового коллектива, являющегося выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов всех работников Университета, которые уполномочили его подписать от их имени Коллективный договор. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при условии их письменного заявления в установленной форме.

1.2.5. Стороны определяют следующие формы взаимодействия в рамках настоящего Коллективного договора:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, Коллективным договором, соглашениями;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ;
- обсуждение с работодателем вопросов, касающихся научной, производственной и хозяйственной деятельности АлтГУ, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора и контроль за его исполнением;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Представители работников имеют право также вносить по вопросам, указанным в ст. 53 ТК РФ, в органы управления Университетом соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении.

1.2.6. Стороны договорились считать ППС основным персоналом образовательной деятельности с численным преимуществом в соответствии с рекомендациями распоряжения Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р («Дорожной картой»).

### 1.3. «Действие Коллективного договора. Изменение и дополнение Коллективного договора»

1.3.1. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Университета, включая филиалы, представительства и иные обособленные структурные подразделения.

1.3.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Университета, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Университета.

1.3.3. При смене формы собственности Университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.3.4. При реорганизации Университета в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.3.5. При ликвидации Университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.3.6. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.3.7. Предложения по внесению в Коллективный договор дополнений и изменений в течение срока его действия вносятся в Согласительную комиссию, сформированную в соответствии с законодательством РФ для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора.

1.3.8. Положения Коллективного договора могут быть изменены или дополнены по взаимному согласию сторон на основе переговоров. Дополнения и изменения, оформленные как приложения к Коллективному договору и подписанные сторонами, являясь его неотъемлемой частью и имеют равную юридическую силу с иными положениями Коллективного договора. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор осуществляется после принятия решения Согласительной комиссией и подписания сторонами приложения о таких изменениях и дополнениях к Коллективному договору без проведения конференции трудового коллектива.

1.3.9. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет.

1.3.10. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

### 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Алтайского государственного университета и необходимость улучшения положения работников, работодатель и первичная профсоюзная организация договорились о нижеследующем.

#### 2.1. Работники обязуются:

2.1.1. Соблюдать Устав Университета и Правила внутреннего трудового распорядка.

2.1.2. Соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в Университете правилами, нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности.

2.1.3. Не допускать нанесения ущерба Университету, бережно относиться к оборудованию и имуществу, обеспечи-

вать его сохранность, экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные, а также финансовые ресурсы.

2.1.4. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в рабочих помещениях Университета. Участвовать в организуемых администрацией и профкомом мероприятиях, направленных на поддержание чистоты и порядка в помещениях, на территории Университета.

2.1.5. Содействовать поддержанию общественного порядка в подразделениях Университета. Соблюдать режим запрета курения в помещениях Университета.

2.1.6. Воспитывать у студентов чувство патриотизма, гордости за выбранную профессию и родной Университет, прививать им качества порядочности и интеллигентности.

2.1.7. Использовать свое рабочее время для производительного труда, соблюдать технологическую дисциплину, обеспечивать высокое качество работы.

2.1.8. Осуществлять мероприятия, направленные на предупреждение административных правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению, на воспитание работников и студентов в духе строгого соблюдения действующего законодательства.

2.1.9. Строго соблюдать порядок защиты государственной тайны и коммерческой тайны Университета и права АлтГУ на интеллектуальную собственность.

2.1.10. Участвовать в обучении действиям в условиях чрезвычайных ситуаций, в предупреждении и ликвидации последствий ЧС, в работе по выявлению и устранению условий, способствующих осуществлению террористической деятельности на территории Университета.

2.1.11. Активно участвовать в проводимых производственных совещаниях во всех подразделениях, в том числе с обязательным обсуждением вопросов Коллективного договора, выполнения Правил внутреннего распорядка, иных локальных нормативных актов, культуры поведения работников АлтГУ.

2.1.12. Разрешать трудовые конфликты в соответствии с действующим законодательством.

2.1.13. Регулярно повышать свою квалификацию.

*Отв. ПК, председатели профбюро.*

#### 2.2. Работодатель и профком обязуются:

2.2.1. Все решения по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимать после взаимных консультаций работодателя с профкомом. Спорные вопросы решать на основе взаимного уважения, добровольности принятия сторонами на себя обязательств, доверия и конструктивного диалога.

2.2.2. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности Университета, конкурентоспособности выпускников АлтГУ.

2.2.3. Обеспечить открытость и гласность всех видов деятельности Университета. В обязательном порядке через информационную сеть Университета своевременно информировать коллектив АлтГУ о приказах, постановлениях, решениях Ученого совета:

- об анализе эффективности работы по отдельным направлениям деятельности АлтГУ;

- по решению социальных проблем, мерам по правовой защите работников;
- о финансовом положении, доходах и расходах АлтГУ;

- об использовании фонда заработной платы;

- о персональной ответственности руководителей профкома и Университета за грубые нарушения в работе.

Обеспечить информирование:

- о переходе на принципы нормативно-подушевого финансирования о возмещении затрат по государственному заданию и во исполнение решения Трехстороннего соглашения поэтапно с 2016 года об осуществлении перехода к нему учебных подразделений Уни-

верситета с соответствующими изменениями порядка финансирования этих структур и усиления их ответственности за повышение качества реализации образовательных программ;

- о результатах мониторинга заработной платы по методике Министерства образования и науки России (размер средней заработной платы всех категорий преподавателей и научных работников АлтГУ с учетом доли оклада, стимулирующих и других выплат, кроме грантовых средств).

2.2.4. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по:

- повышению уровня оплаты труда работников с целью достижения уровня прожиточного минимума;

- установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников;

- ежегодному увеличению фонда оплаты труда работников организации.

2.2.5. Вносить в вышестоящие организации предложения, направленные на повышение жизненного уровня работников университета.

2.2.6. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.2.7. Обеспечить участие представителей профкома в составе аттестационной комиссии по аттестации педагогических, научных и иных категорий работников в работе ученых советов.

2.2.8. Сохранять, развивать и использовать все объекты социальной сферы для целей и задач социальной поддержки работников и их несовершеннолетних детей, улучшения условий труда и отдыха.

2.2.9. Создавать и периодически обновлять информационные стенды в учебных корпусах с материалами настоящего Коллективного договора и другой важной информацией, касающейся социально-трудовых отношений и интересов трудящихся.

*Отв. ректор, председатель проф. орг.*

#### 2.3. Работодатель:

2.3.1. Обеспечивает полную и своевременную выплату заработной платы, иных выплат и финансирование уставной деятельности Университета в соответствии с объемами бюджетных и внебюджетных средств.

*Отв. УБУ, ПФУ.*

2.3.2. Регулярно (не реже чем один раз в год) информирует коллектив Университета о результатах финансово-хозяйственной деятельности и финансовом положении АлтГУ. Предоставляет по запросу профсоюзного комитета оперативную информацию о финансовом положении, социально-экономическом развитии Университета и его подразделений.

*Отв. проректор по ЭиСР, ПФУ.*

2.3.3. Предоставляет профкому информацию о соответствующих федеральных целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников. Обеспечивает профсоюзный комитет нормативными документами, поступающими в Университет из Правительства Российской Федерации, его министерств, агентств, других государственных органов и касающимися различных аспектов социальной сферы (вопросов труда и заработной платы, отдыха, выплат различных пособий и компенсаций, расчёта отпусков, командировок и т.д.). По письменному запросу профкома знакомит с результатами решений контролирующих органов по факту проверок.

*Отв. проректор по ЭиСР, ПФУ, УБУ.*

2.3.4. Предоставляет профкому по его запросам сведения о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы отдельных категорий работников, об объеме централизованных денежных средств Университета, направленных на премирование сотрудников Университета, и распределении этих средств по структурным подразделениям, объеме задолженности по выплате заработной

платы и иных показателей. Информировать о показателях по охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников.

*Отв. проректор по ЭиСР, ПФУ, УК.*

2.3.5. Информировать профком о разрабатываемых проектах локальных актов, планах и программах социального характера. До принятия локальных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические интересы работающих (условия и нормы труда, системы оплаты труда, премирования, компенсационных и поощрительных выплат) проводит предварительные консультации с профкомом. Локальные нормативные акты по социально-трудовым вопросам принимает по согласованию с профкомом.

*Отв. ректор.*

2.3.6. Обеспечивает участие работников в управлении Университетом в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором. Создает постоянные или временные советы при ректоре и/или при проректорах, в том числе с возможным включением в их состав ведущих профессоров и ученых, для проработки и подготовки решений по разным вопросам деятельности университета.

*Отв. ректор.*

2.3.7. Учитывает мнение профкома при рассмотрении персональных кадровых вопросов, вызванных нарушениями интересов и прав работников.

*Отв. УК.*

#### 2.4. Профком:

2.4.1. Всемерно обеспечивает представительство интересов и защиту социально-трудовых прав работников Университета. Организует консультации для профсоюзного актива по экономическим и правовым вопросам.

2.4.2. Использует возможность переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах подразделений. Оказывает членам профсоюза и профсоюзным организациям подразделений помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.3. В случае возникновения трудовых споров между работодателем и работниками всемерно способствует их объективному рассмотрению, оказывая работникам в случае необходимости моральную, юридическую и финансовую помощь.

2.4.4. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Принимает меры по отмене принятых органами администрации управленческих решений, противоречащих законодательству, положениям Коллективного договора и ухудшающих социально-трудовое положение работников.

2.4.5. Профсоюзный комитет участвует в контроле за использованием средств федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности. С этой целью в состав бюджетной комиссии Ученого совета АлтГУ вводится представитель профкома, являющийся членом Ученого совета.

*Отв. ПК, председатели профбюро.*

### 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

#### 3.1. Условия приема на работу. Трудовой договор.

3.1.1. Трудовые отношения между работником и Университетом (работодателем), возникающие на основе трудового договора, регулируются ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, отраслевыми соглашениями, Уставом Университета и настоящим Коллективным договором.

*Отв. ректор, УК, УПО.*

3.1.2. При поступлении на работу трудовые отношения между работником и Университетом оформляются путем заключения трудового договора. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Университета и Коллективным договором.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться (ст. 9 ТК РФ).

*Отв. УК, УПО, ПК.*

3.1.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

*Отв. УК, УПО.*

3.1.4. Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя. В случае если трудовой договор о дистанционной работе заключен путем обмена электронными документами, работодатель не позднее трех календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе. Особенности регулирования труда дистанционных работников регулируются ТК РФ (глава 49.1.) и иными нормативными правовыми актами РФ.

*Отв. УК, УПО.*

3.1.5. При заключении трудового договора учитываются требования распоряжения Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг.

В трудовом договоре как обязательные условия оплаты труда указываются:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

*Отв. ректор, проректор по ЭиСР, УПО, руководители подразделений.*

3.1.6. Трудовой договор с работниками заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ча-

стью второй ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

*Отв. УК, УПО.*

3.1.7. Заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избранию по конкурсу на замещение соответствующей должности, который проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом устава и (или) локальных нормативных актов университета.

Трудовые договоры, с учетом особенностей, установленных главой 52 Трудового кодекса Российской Федерации, на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в Университете могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора (но не более чем на 5 лет).

Срок трудового договора с конкретным работником устанавливается по соглашению сторон. При заключении срочного трудового договора с работником, должность которого отнесена к профессорско-преподавательскому составу, может быть учтено мнение соответствующего ученого совета.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

При переводе на должность педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация. Процедура аттестации регулируется действующими законодательными актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета.

При определении срока договора целесообразно, чтобы его окончание совпадало с окончанием семестра или учебного года.

*Отв. ректор, первый проректор по УР, УС, УК, УПО.*

3.1.8. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается Уставом и локальными нормативными актами Университета.

*Отв. ректор, первый проректор по УР, УС, УК, УПО.*

3.1.9. Трудовые договоры, с учетом особенностей, установленных главой 52.1 Трудового кодекса Российской Федерации, на замещение должностей на-

учных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудовых договоров (но не более чем на 5 лет).

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения конкурса определяются действующими законодательными актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета.

В целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

При переводе на должность научного работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, в соответствии с условиями проведения конкурса на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, устанавливается действующими законодательными актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета.

*Отв. ректор, первый проректор по УР, проректор по НИР, УС, УК, УПО.*

3.1.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник должен быть ознакомлен с локальными нормативными актами Университета, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью (ч. 3 ст. 68 ТК РФ):

- с правилами внутреннего трудового распорядка Университета и положением об оплате труда;

- с должностной инструкцией;
- с коллективным договором;
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Ознакомление с указанными документами подтверждается подписью работника в трудовом договоре с указанием того, что он с ними ознакомлен.

*Отв. УК, руководители подразделений, ПК.*

3.1.11. Работодатель обязуется не требовать от работников выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. ст. 60, 74 ТК РФ).

*Отв. ректор, УК, УПО, ПК.*

3.1.12. Работник должен быть уведомлен Университетом об изменениях условий трудового договора в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения (ст. 74, 162 ТК РФ).

3.1.13. Стороны договорились о том, что помимо лиц, указанных в статье

179 Трудового Кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также лица предпенсионного возраста (за год до пенсии).

*Отв. ректор, УК, УПО.*

### **3.2. Прекращение (расторжение) трудового договора**

3.2.1. Прекращение или расторжение трудового договора с работником (далее – увольнение работника) может быть произведено по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 71, 77, 81), педагогических работников дополнительно – по основаниям ст. 336 ТК РФ, лиц, работающих на условиях совместительства, дополнительно – по основаниям ст. 288 ТК РФ, в том числе с соблюдением гарантий и компенсаций работникам, связанные с расторжением трудового договора, установленные ст.ст. 178–181 ТК РФ.

*Отв. ректор, УК, УПО, ПК.*

3.2.2. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест и работников Университета, нарушения правовых гарантий работников.

*Отв. ректор, проректор по ЭиСР, УПО, ПК.*

3.2.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Университета (филиала) и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до издания распорядительного документа (приказа, распоряжения), а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней;

*Отв. ректор, проректор по ЭиСР, УК, УПО, ПК.*

3.2.4. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Университета (филиала) (пункт 1 части 1 ст. 81 ТК РФ), сокращением численности или штата работников Университета (филиала) (пункт 2 части 1 ст. 81 ТК РФ) работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

*Отв. ректор, проректор по ЭиСР, УПО, УК, ПК.*

3.2.5. При возникновении необходимости сокращения численности работников для приведения к установленным нормативам всех категорий работников работодатель обязуется с целью сохранения рабочих мест осуществлять по согласованию с профсоюзным комитетом следующие мероприятия:

- перевод работников на режим неполного рабочего времени;
- ограничение проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- использование возможности досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости;
- предоставление работникам в период сокращения до 4 часов в неделю для самостоятельного поиска работы.

- проведение других мероприятий с целью предотвращения, уменьшения

или смягчения последствий массового высвобождения работников.

- расторжение (в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором) трудового договора в первую очередь с совместителями, временными и сезонными работниками;

- ограничение совмещения профессий, должностей.

*Отв. УК, руководители подразделений, ПК.*

3.2.6. При сокращении численности работников руководитель подразделения (в том числе заведующий кафедрой, декан, директор института) представляет на имя ректора мотивированное обоснование по высвобождаемой кандидатуре. Решение о расторжении трудового договора принимается комиссией, в состав которой входит представитель от первичной профсоюзной организации, сформированной для проведения процедуры сокращения.

*Отв. УК, руководители подразделений, ПК.*

3.2.7. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников высвобождаемым работникам работодатель не обязан предлагать вакансии в других местностях.

*Отв. ректор, проректор по ЭиСР, ПФУ, УК.*

3.2.8. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

*Отв. ректор, проректор по ЭиСР, УК, ПК.*

3.2.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику должно выплачиваться выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством: для лиц, проработавших в организации свыше 20 лет, – 50% среднего месячного заработка.

*Отв. ректор, проректор по ЭиСР, УПО, УК, ПФУ.*

**3.3. Гарантии работникам – членам профсоюза при расторжении трудового договора.**

3.3.1. При принятии решения о расторжении трудового договора в соответствии с п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Выборный профсоюзный орган в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в десятидневный срок, или немотивированное мнение работодателя не учитывается.

В случае если выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предлагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации. Результаты переговоров оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующей государственной инспекции по труду и/или в суде.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора с педагогическим работником в связи с сокращением штатов допускается только после окончания учебного года, за исключением случаев приостановления и лишения аккредитации, аннулирования лицензии, прекращения деятельно-

сти структурных подразделений университета.

*Отв. ректор, проректор по ЭиСР, УК, УПО, ПК.*

3.3.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным п. 2 или п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, а также с учетом гарантий, установленных ст. 374 ТК РФ.

Увольнение по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работников, указанных в абз. 1 п. 3.3.2. настоящего Коллективного договора, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

*Отв. ректор, проректор по ЭиСР, УК, УПО, ПК.*

**3.4. Дополнительное выходное пособие, помимо случаев, указанных в ст. 178 Трудового кодекса РФ, выплачивается при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (кроме случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины) следующим категориям работников:**

- получившим трудовое увечье при исполнении ими трудовых обязанностей – в размере трех МРОТ;

- увольняемым в связи с несоответствием занимаемой должности по медицинским заключениям – в размере двух МРОТ;

- имеющим стаж работы в университете свыше 20 лет – в размере двух МРОТ, если расторжение осуществляется по инициативе работодателя;

- имеющим на иждивении ребенка до 14 лет и воспитывающим его одним родителем – в размере двух МРОТ;

- избранным в состав профсоюзных органов – в размере двух МРОТ.

*Отв. проректор по ЭиСР, ПФУ, УК, УПО, ПК.*

**3.5. Иные правоотношения, связанные с трудом.**

3.5.1. Первичная профсоюзная организация вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных Коллективным договором, соглашением.

3.5.2. За работниками, являющимися ветеранами труда Университета, с которыми трудовые отношения прекращаются в связи с сокращением численности или штата, сохраняется право пользования услугами культурных, спортивно-оздоровительных учреждений Университета с момента увольнения.

*Отв. ПК, руководители подразделений.*

3.5.3. Педагогические работники Университета должны повышать свою квалификацию не реже одного раза в три года по профилю преподаваемых дисциплин в различных формах: стажировка, ФПК, творческий отпуск, защита диссертации и т.д. Конкретная форма повышения квалификации устанавливается с учетом имеющихся средств у работодателя и в соответствии с базовыми нормативами затрат на повышение квалификации профессорско-преподавательского состава, учитывая выбор работника, обусловленный по-

требностями повышения качества образовательной программы.

*Отв. первый проректор по УР, ПК, руководители подразделений, зав. кафедрами.*

3.5.4. Администрация организует конкурсы среди педагогических и научных работников, кафедр и подразделений по учебно-методической, научной и инновационной работе.

*Отв. проректоры.*

#### 4. НОРМЫ ТРУДА. ОПЛАТА ТРУДА

##### 4.1. Нормирование труда

4.1.1. Нормирование труда отдельных категорий работников Университета может осуществляться с учетом производственных процессов на основе действующего трудового законодательства и локальных нормативных актов Университета, принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

*Отв. ректор, проректоры, ПФУ, руководители подразделений.*

4.1.2. Профком может вносить предложения по изменению нормативов различных трудовых процессов, трудовых затрат.

*Отв. ПК, председатели профбюро.*

##### 4.2. Определение учебной нагрузки

4.2.1. Для определения учебной нагрузки педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава (далее – педагогические работники), ежегодно на начало учебного года по структурным подразделениям Университета, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам высшего профессионального образования, с учетом обеспечиваемых ими направлений подготовки локальным нормативным актом устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава.

*Отв. ректор, первый проректор по УР, УМУ, ПФУ, УПО, УК, ПК.*

4.2.2. Учебная нагрузка каждого педагогического работника определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации и не может превышать верхних пределов, устанавливаемых по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, установленном пунктом 4.1.3. настоящего Коллективного договора.

*Отв. первый проректор по УР, УМУ, ПФУ.*

4.2.3. Нормы времени по видам учебной деятельности, включаемых в учебную нагрузку педагогических работников, определяются работодателем и утверждаются ее локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом.

*Отв. ректор, первый проректор по УР, УМУ, УПО.*

4.2.4. Соотношение учебной нагрузки педагогических работников, установленной на учебный год, и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической, лечебной, экспертной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в пределах установленной продолжительности рабочего времени, определяется локальным нормативным актом организации в зависимости от занимаемой должности работника.

*Отв. первый проректор по УР, УМУ, УПО, ПК.*

4.2.5. Объем учебной нагрузки за ставку заработной платы каждого педагогического работника, участвующего в реализации образовательных программ высшего профессионального образования, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава, определяется работодателем в зависимости от квалификации работника и профиля кафедры и не может превышать 900 часов в учебном году; по про-

граммам дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов не может превышать 800 часов в учебном году.

*Отв. первый проректор по УР, УМУ, ПФУ, деканы, руководители учебных подразделений.*

4.2.6. Объем учебной нагрузки при работе по совместительству у того же и/или у другого работодателя на должностях профессорско-преподавательского состава не должен превышать половины от верхнего предела учебной нагрузки, определяемого по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 4.1.3. настоящего Коллективного договора.

*Отв. первый проректор по УР, УМУ, ПФУ, УК, деканы, руководители учебных подразделений.*

4.2.7. Преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

*Отв. первый проректор по УР, УМУ, ПФУ, УК, руководители учебных подразделений.*

4.2.8. Режим выполнения преподавателем обязанностей, связанных с научно-исследовательской, творческо-исполнительской, опытно-конструкторской работой, а также учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной деятельностью регулируется правилами внутреннего трудового распорядка университета, планами научно-исследовательских работ, программами, графиками и т.д.

*Отв. проректоры, УМУ, ПФУ, УК, руководители учебных подразделений.*

4.2.9. Для педагогических работников не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год.

*Отв. первый проректор по УР, УМУ, ПФУ, УК, УПО, ПК.*

4.2.10. Оплата учебной нагрузки при замене отсутствующего преподавателя производится за фактически отработанное в период замены время на условиях почасовой оплаты либо на условиях совместительства.

*Отв. руководители учебных подразделений, УМУ, ПФУ, УК, УПО.*

4.2.11. При составлении расписания учебных занятий не допускается сочетание последней пары и первой пары на следующий день, а также наличие необоснованного перерыва более 3-х часов подряд в расписании в один день.

*Отв. первый проректор по УР, УМУ, ПК.*

4.2.12. Изменение индивидуальной учебной нагрузки в течение учебного года без изменения ее объема может быть произведено заведующим кафедрой с согласия преподавателя и утверждено на заседании кафедры с последующим согласованием деканом факультета.

*Отв. первый проректор по УР.*

##### 4.3. Оплата труда

4.3.1. Работодатель обязуется обеспечить приоритетность расходов на оплату труда и отпусков и считать фонд оплаты труда ППС защищенной статьей бюджета.

*Отв. ректор, проректор по ЭиСР, ПФУ.*

4.3.2. Заработная плата работников Университета устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ и «Положением об оплате труда ФГБОУ ВПО «Алтайский государственный университет»», являющимся приложением к настоящему Коллективному договору

*Отв. ректор, проректор по ЭиСР, УК, ПФУ.*

4.3.3. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, путем перечисления на указанный работником счет в кредитной организации на ос-

новании заявления работника. Работодатель обязуется обеспечивать каждого работающего информацией обо всех начислениях его заработной платы и вычетах в письменной форме при выплате заработной платы путем выдачи расчетного листка. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ТК РФ.

*Отв. главный бухгалтер, УБУ.*

4.3.4. Выплата заработной платы осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты являются: 21-е число текущего месяца и 6-е число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

*Отв. главный бухгалтер, УБУ.*

4.3.5. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

*Отв. главный бухгалтер, УБУ.*

4.3.6. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную оплату в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами Университета.

*Отв. ректор, УБУ, ПФУ, УК, УПО.*

4.3.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры доплат устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и/или опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Государственного комитета СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

*Отв. проректор по ЭИСР, ПФУ, УК, УПО, ООТ, ПК.*

4.3.8. За работу в ночное время устанавливаются доплаты. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы)

за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

*Отв. проректор по ЭИСР, ПФУ, УК, УПО, ООТ, ПК.*

4.3.9. Администрация Университета и учебных структурных подразделений факультетов, кафедр и других структурных подразделений совместно с профсоюзной организацией обязуются ежегодно при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности изыскивать возможности по использованию имеющихся в наличии внебюджетных средств для дополнительной оплаты труда работников АлтГУ. Порядок распределения внебюджетных средств на факультетах должен утверждаться на заседаниях ученых советов факультетов.

Администрация Университета и руководители подразделений обязуются обеспечить разработку принципов поощрения сотрудников и их гласность.

Отчет о расходовании внебюджетных средств на факультетах осуществляется деканами на ученых советах факультетов.

*Отв. проректор по ЭИСР, ПФУ, УК, УПО, ООТ, ПК.*

4.3.10. Во исполнение решения Трехстороннего соглашения обеспечить долю окладной части в структуре заработной платы всех категорий ППС не ниже 70%.

*Отв. проректор по ЭИСР, ПФУ, УК, УПО, ООТ, ПК.*

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

### 5.5. Рабочее время

5.5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Университета определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, графиками работы и расписаниями занятий, иными локальными нормативными актами Университета в соответствии с требованиями трудового законодательства.

При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы (ст. 94 ТК РФ) или установленная продолжительность рабочего времени за учетный период (ст. 104 ТК РФ).

*Отв. проректоры, ПФУ, УМУ, УК, УПО, ПК.*

5.5.2. Для работников Университета, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в Университете, устанавливается трудовым договором работника (ст. 100 ТК РФ). Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе (ст. 312.4 ТК РФ).

*Отв. проректоры, ПФУ, УК, УПО.*

5.5.3. Для работников, длительность производственного процесса которых превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, вводится сменная работа. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности, который утверждается с учетом мнения профкома. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

*Отв. проректор по ЭИСР, ПФУ, ПК, руководители подразделений.*

5.5.4. Когда по условиям производства (работы) в Университете в целом, в структурном подразделении Университета или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение

суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов.

Учетный период для всех категорий работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, составляет один год, а для работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, – три месяца. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка университета.

*Отв. проректор по ЭИСР, ПФУ, ПК, руководители подразделений.*

5.5.5. Режим рабочего времени дистанционных работников, определяется на основании заключенного трудового договора с учетом особенностей, установленных действующим законодательством.

*Отв. проректоры, ПФУ, УК, УПО.*

5.5.6. Работа в ночное время допускается для работников Университета, которые в силу своих должностных обязанностей могут привлекаться к работе в указанный период времени. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

*Отв. проректор по ЭИСР, ПФУ, ПК, руководители подразделений.*

5.5.7. В случаях, указанных в ч. 3 ст. 99 ТК РФ, сверхурочная работа производится без согласия работника, в случаях, указанных в ч. 2 ст. 99 ТК РФ, – с письменного согласия работника, а в остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст. 99 ТК РФ).

*Отв. проректор по ЭИСР, руководители подразделений, ПФУ, УК, УПО, ПК.*

5.5.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни допускается в целях непрерывного обеспечения деятельности Университета и производится в случаях, указанных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия, в случаях, указанных в ч. 3 ст. 113 ТК РФ, – без письменного согласия работника, а в остальных случаях – с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома на основании приказа ректора. Оплата труда при привлечении работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами университета. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

*Отв. ректор, проректор по ЭИСР, руководители подразделений, УБУ, ПФУ, УК, УПО, ПК.*

5.5.9. В соответствии с действующим законодательством для профессорско-преподавательского состава Университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на одну ставку заработной платы (должностной оклад), а для других работников – 40 часов.

*Отв. УК, УПО, УМУ, ПФУ.*

5.5.10. Для отдельных категорий работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным нормативным актом с учетом мнения профсоюзного комитета.

*Отв. ректор, проректоры, УК, УПО, ПФУ, ПК.*

5.5.11. По итогам специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. может

устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и/или опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работников работодатель сохраняет работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, обеспечивается право на сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.

5.5.12. Время начала и окончания рабочего дня, перерыва для отдыха и питания, продолжительность учебных занятий, а также рабочие и выходные дни устанавливаются Правилами внутреннего распорядка Университета, трудовым договором.

*Отв. УК, УМУ, ПФУ, УПО.*

5.5.13. Режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. Другие виды работы преподавателя определяются индивидуальным планом.

*Отв. УМУ.*

5.5.14. По соглашению между Университетом и работником, в том числе при заключении трудового договора, работнику могут устанавливаться неполная рабочая неделя, неполный рабочий день.

Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

Условия неполного рабочего времени фиксируются в трудовом договоре с работником и приказе.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

*Отв. ректор, проректор по ЭИСР, ПФУ, УК, УПО, ПК.*

5.5.15. В целях рационального использования выходных и нерабочих праздничных дней, а также в интересах работников и организации учебного процесса Университет в соответствии с действующим законодательством может переносить день отдыха на другой день для объединения его с ближайшим праздничным днем.

*Отв. УК, УПО.*

(5.1.17.) Матерям, имеющим детей младшего школьного возраста, может быть установлен гибкий график работы, при котором начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. При этом работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

### 5.6. Время отдыха

5.6.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Продолжительность специальных перерывов (для отдельных категорий работников, занятых на отдельных видах работ), а также перерывов для отдыха и питания регулируются нормативно-правовыми актами и/или локальными актами работодателя, в том числе правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Отв. ПФУ, УК, УПО, руководители подразделений.

5.6.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков и дополнительных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, в порядке, установленном действующим законодательством. График отпусков составляется с учетом необходимости нормальной организации учебного процесса и принципа создания благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и является обязательным как для работодателя, так и для работника.

Отв. УК, УМУ, УПО, руководители подразделений.

5.6.3. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отв. УК, руководители подразделений.

5.6.4. Работникам, работающим по совместительству, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска одновременно с отпуском по основной работе. Иные особенности предоставления отпуска при работе по совместительству, регулируются в соответствии со статьей 286 ТК РФ.

Отв. УК, УПО, ПК, руководители подразделений.

5.6.5. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отв. УК, УПО, ПК.

5.6.6. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

Отв. УК, УМУ, ПК.

5.6.7. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда.

Отв. УК, УПО, ПК.

5.6.8. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

Отв. УК, УПО, ПК.

5.6.9. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Отв. УК, УПО, ПК.

5.6.10. Научным работникам, имеющим ученую степень и занимающим штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, пре-

доставляется ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности: докторам наук – 48 календарных дней, кандидатам наук – 36 календарных дней.

Отв. УК, УПО, ПК.

5.6.11. В соответствии со ст. 116, 117, 118, 119 Трудового кодекса РФ работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Перечень работ и профессий, дающих право работнику на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, определяется в соответствии с действующим законодательством и локальными актами Университета и утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Отв. УК, УПО, ООТ, ПК.

5.6.12. При проведении специальной оценки условий труда (в соответствии с ФЗ от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и/или опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и/или опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.

Отв. УК, УПО, ООТ, ПК.

5.6.13. Дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается локально-нормативным актом, доводится до сведения профсоюзной организации и не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

Отв. УК, УПО, ПК.

5.6.14. Работодатель обязуется предоставлять работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, гарантии и компенсации, в том числе связанные с предоставлением дополнительных отпусков, установленные статьями 173–177 ТК РФ.

Отв. УК, ПК, руководители структурных подразделений.

5.6.15. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ).

Отв. проректор по УР, УК, ПК, руководители структурных подразделений.

5.6.16. одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

Отв. УК, ПК, руководители структурных подразделений.

5.6.17. Работодатель обязуется предоставлять работникам оплачиваемый от-

пуск продолжительностью три календарных дня в следующих случаях:

- регистрация брака;
- работникам Университета (одинокой матери; другим лицам, воспитывающим детей без матери), имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, по их заявлению;
- один календарный день в случаях:
  - переезда сотрудника на постоянное место жительства;
  - регистрация брака (детей, родителей).

Работодатель обязуется предоставлять работникам с сохранением среднего заработка дни отдыха в следующих случаях:

- продолжительностью три календарных дня – смерть близких родственников (родители, супруги, дети);
- продолжительностью два календарных дня – при рождении (усыновлении) ребенка отцу – сотруднику Университета.

• продолжительностью один календарный день – матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, приемному родителю), фактически воспитывающему ребенка – учащегося младших (1–4) классов, в День знаний (1 сентября). Если при этом 1 сентября приходится на воскресенье, дополнительный отпуск предоставляется в следующий за ним рабочий день.

5.6.18. одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.6.19. Работодатель, помимо случаев, указанных в статье 128 ТК РФ, обязуется предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до семи календарных дней (дополнительно к отпуску, предоставленному согласно пункту 5.2.17. настоящего Коллективного договора);
- матерям, имеющим детей в возрасте до 16 лет, работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 16 лет без матери, – до 14 календарных дней в удобное для них время;
- сотрудникам, удостоенным почетного звания «Ветеран труда АлтГУ», и лицам, приравненным к ветеранам труда АлтГУ, в соответствии с локальным нормативным актом университета – до 14 календарных дней;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи – на срок, указанный в заключении органов здравоохранения.

Отв. УК, УПО, ПК, руководители подразделений.

5.20. При составлении расписания учебных занятий преподаватель имеет право по личному заявлению при работе на одну ставку на один свободный день для учебно-методической работы.

## 6. Условия и охрана труда

6.1. Работодатель с участием профсоюзного комитета обеспечивает установленные законодательством условия труда и охрану труда работников: создает здоровые и безопасные условия труда, внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Отв. ректор, ПК, ООТ.

6.2. Работодатель осуществляет обучение и аттестацию по охране труда технических работников, руководящих, инженерных и других специалистов (ст. 212 и 225 ТК РФ).

Отв. проректор по БиОВ, ООТ/ПБ.

6.3. Работодатель обязуется выделять средства на охрану труда с ежегодной индексацией на коэффициент инфляции (Приложение № 4).

6.3.1. Работодатель обязуется в соответствии со ст. 212 ТК РФ выделять средства на специальную оценку условий труда, не менее чем на 300 рабочих мест.

Установленные ранее льготы и компенсации работникам сохраняются до проведения очередной специальной оценки условий труда (СОУТ). При этом администрация обязуется проводить все мероприятия, указанные в рекомендациях при проведении СОУТ для улучшения условий труда работника.

Отв. проректор по ЭИСР, ПФУ, ООТ/ПБ.

6.4. Подготовка Университета к новому учебному году осуществляется в соответствии с планом мероприятий, утверждаемым приказом ректора. Подача заявок на ремонт помещений производится на очередной календарный год до 1 декабря текущего года. Готовность лабораторий, аудиторий, учебных корпусов и общежитий к новому учебному году ежегодно в августе проверяется комиссией, создаваемой работодателем, из представителей профсоюзных организаций сотрудников и студентов.

Акт готовности Университета к новому учебному году подписывается всеми членами комиссии и является руководством для устранения выявленных недостатков.

Отв. ректор.

6.5. Профсоюзный комитет обязуется силами профсоюзного актива оказывать практическую помощь в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализа производственного травматизма и профзаболеваемости, для чего совместно с работодателем обеспечивает формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда в Университете; организует работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по охране труда; организует и обеспечивает проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности. Предложения совместной комиссии по охране труда обязательны для рассмотрения ректором и руководителями подразделений.

Отв. ректор, ПК.

6.6. С целью создания нормальных условий труда работодатель обязуется:

6.6.1. Обеспечить:

- наличие мебели и расходных материалов в каждом рабочем помещении, аудитории и учебной лаборатории в соответствии с их вместимостью;
- наличие аудиторных досок в рабочем состоянии;
- уровень освещенности и температурный режим, соответствующие нормативным;
- своевременную уборку рабочих помещений, аудиторий и коридоров.

6.6.2. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п. в помещениях Университета), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности профком вправе внести предложение об устранении выявленных нарушений.

Отв. проректор по БиОВ.

6.7. Обеспечить наличие и функционирование всех мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами.

Работодатель производит работникам доплату при уборке общественных туалетов в размере до 10% оклада.

6.8. Систематически проводить планово-предупредительные ремонты и техническое обслуживание систем энергоснабжения, отопления, АТС, лифтового хозяйства.

Отв. проректор по БиОВ.

6.9. Администрация и профсоюзный комитет согласились, что в случае невыполнения должностными лицами нор-

мативных требований к условиям труда, необеспечении работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений. Отказ от выполнения работы возможен после официального предварительного устного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности. За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется заработная плата в размере среднемесячного заработка (ст. 220 Трудового кодекса РФ).

*Отв. проректор по БиОВ.*

6.10. При понижении температуры в учебных и производственных помещениях ниже 17 градусов Цельсия (СанПиН 2.2.1/2.11.1278-03) во время отопительного сезона работодатель по согласованию с профкомом переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры в помещениях ниже 14 градусов занятия и работа прекращаются.

*Отв. проректор по БиОВ, ООТиПБ.*

6.11. Работодатель за счет собственных средств обеспечивает предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения медосмотра.

Ответственными за проведение этой работы являются руководители подразделений и соответствующих профсоюзных профбюро. В случае уклонения работников от профилактических мероприятий они отстраняются от работы. Отказ работника от прохождения медосмотра и обязательных профилактических мероприятий рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

*Отв. ректор, руководители подразделений, ООТиПБ.*

6.12. Работодатель обеспечивает работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 6, 7).

*Отв. проректор по БиОВ, ООТ.*

6.13. Работодатель обязуется предоставлять работникам, занятым на работах с вредными, опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- доплату к тарифной ставке, должностному окладу по перечню профессий и должностей (Приложение № 4);
- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей (Приложение № 1);
- молоко или другие равноценные продукты по перечню профессий и должностей или, по письменному заявлению работника, замену выдачи молока не реже 1 раза в месяц компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока жирностью не менее 2,5% или других пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя (приложение №6).

*Отв. проректор по БиОВ, УК, ООТиПБ.*

6.14. Работодатель обязуется обеспечить каждое подразделение аптечкой, укомплектованной средствами первой медицинской помощи, принимать меры по своевременному оснащению полевых экспедиций и баз учебных практик снаряжением, спецодеждой и питанием. Профком контролирует наличие и замену аптечек первой медицинской помощи.

*Отв. проректор по ЭиСР и первый проректор по УР.*

6.15. По каждому несчастному случаю на производстве администрация образует с участием профкома (а в случаях с тяжелым, смертельным исходом и груп-

повых травм – с учетом представителя Государственной инспекции труда) специальную комиссию по расследованию причин травмы и оформляет акт формы Н-1 и другие материалы (ст. 227–231 Трудового кодекса РФ).

*Отв. проректор по БиОВ, ООТиПБ, ПК.*

6.16. Работнику, получившему травму на производстве по вине работодателя, оказывается материальная помощь:

- при утрате трудоспособности до 30 дней – в размере 1 МРОТ;
- при утрате трудоспособности свыше 30 дней в размере – 1,5 МРОТ;
- при установлении инвалидности – 3 МРОТ.

*Отв. проректор по БиОВ, ООТиПБ, ПК.*

6.17. При принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при передаче в долгосрочную аренду земли, зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении учреждений, учитывать мнение коллектива работников или, по его поручению, профсоюзного органа, не допуская ухудшения условий труда и быта работников.

*Отв. ректор.*

6.18. Администрация обязуется ежегодно в начале первого квартала разрабатывать на основе заявок факультетов и подразделений план ремонтных работ. Выполнение данного плана рассматривается на заседаниях согласительной комиссии.

*Отв. проректор по БиОВ, ПК.*

6.19. Привлекать представителей профсоюзного комитета или профбюро подразделений к участию в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных объектов учебного, научного и производственного назначения.

*Отв. проректор по БиОВ, ПК.*

6.20. Администрация совместно с профсоюзной организацией организуют и проводят смотр-конкурс структурных подразделений по охране труда и санитарному состоянию.

*Отв. проректор по БиОВ, ПК.*

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Для осуществления социальной защиты работников работодателем используются средства государственного фонда социального страхования, средства федерального бюджета, выделяемые Министерством образования и науки РФ на развитие социальной сферы, средства, получаемые от приносящей доход деятельности.

*Отв. проректор по ЭиСР.*

7.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом планирует распределение выделенных федеральных бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на меры дополнительной социальной поддержки работников, и оформляет это соответствующим решением.

*Отв. проректор по ЭиСР, ПК.*

7.3. Контроль за расходованием средств фонда социального страхования осуществляет комиссия по социальному страхованию, избираемая на конференции трудового коллектива из представителей профсоюзного комитета и работодателя и утверждаемая приказом ректора. Комиссия работает совместно с профсоюзным комитетом и осуществляет распределение средств, выделенными на меры дополнительной социальной поддержки работников. Комиссия ежегодно представляет трудовому коллективу отчет о направлениях и итогах расходования средств, выделенных на социальную защиту работников Университета.

*Отв. проректор по ЭиСР, ПК.*

7.4. Работодатель обязуется выделять в соответствии с отраслевым соглашением не менее 3% от внебюджетных средств на проведение социальных мероприятий, перечень которых утверждается ежегодно в смете расходов на проведение социальных мероприятий.

7.4.1. При приобретении работником санаторной путевки по медицинским показаниям ему предоставляется очередной отпуск (часть отпуска) либо от-

пуск без сохранения заработной платы на срок действия путевки, при этом запланированная учебная нагрузка выполняется преподавателем в другое время по поручению кафедры.

*Отв. проректор по ЭиСР, ПК.*

В целях социальной защиты преподавателей и сотрудников осуществляются следующие выплаты:

- материальная помощь в связи со смертью ближайших родственников (супруг, дети, родители) – 1,5 МРОТ;
- материальная помощь семье в связи со смертью работника университета – 2 МРОТ;
- единовременная помощь в связи с тяжелым материальным положением – от 0,5 до 1 МРОТ;
- материальная помощь в связи с рождением ребенка – 1 МРОТ;
- материальная помощь в связи с длительной нетрудоспособностью (более месяца) и существенными затратами на лечение – до 1,5 МРОТ;

• материальная помощь в иных чрезвычайных случаях по решению комиссии по выделению материальной помощи и при наличии внебюджетных средств подразделения – до 15000 рублей.

7.5. Профсоюзный комитет обязуется выделять собственные средства на:

- оказание материальной помощи работникам Университета;
- проведение детских утренников и конкурсов;
- проведение спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;
- организацию культурно-массовых мероприятий;
- социальные программы для членов профсоюза;
- поддержку мероприятий для ветеранов войны и труда;
- организацию ритуальных мероприятий.

*Отв. ПК.*

7.6. Университет обязуется:

- присваивать работникам почетное звание «Ветеран труда АлтГУ» в соответствии с принятым в Университете положением;
- ходатайствовать перед Министерством образования и науки РФ о награждении особо отличившихся работников, имеющих большой стаж работы в Университете, ведомственными наградами;
- отмечать различными видами материального и морального поощрения юбилейные даты работников университета (женщины 50 и 55 лет, мужчины 50 и 60 лет, женщины и мужчины 70, 75, 80 лет).

*Отв. ректор, УК, ПК.*

7.7. Работникам Университета, удостоенным почетного звания «Ветеран труда АлтГУ» одновременно с вручением удостоверения производится единовременная выплата в размере одного МРОТ.

Ветеранам труда АлтГУ и лицам, приравненным к ветеранам труда АлтГУ, в соответствии с локальным нормативным актом Университета по личному заявлению предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 3 рабочих дня.

*Отв. ректор, УК, ПК.*

7.8. Работникам, проработавшим в Университете свыше 20 лет, при увольнении по собственному желанию в связи с уходом на пенсию по возрасту (пункт 3 части 1 ст. 77 ТК РФ) дополнительно выплачивается надбавка за многолетний добросовестный труд в размере двух МРОТ.

7.9. С целью создания условий охраны здоровья, развития физической культуры и отдыха работников и членов их семей Университет обязуется:

- 7.9.1. Обеспечить работу мест общественного питания (столовой и буфетов в учебных корпусах) для работников в течение рабочего дня (с 9.00 до 17.00). Для контроля за обеспечением качества питания в необходимом ассортименте в Университете создается совместная комиссия по контролю за общественным питанием.

*Отв. ректор, УК.*

7.9.2. Предоставлять в период с сентября по май автобус для доставки работников АлтГУ к месту работы и месту проживания работников. График движения автобуса доводится до сведения работников через средства информации.

7.9.3. Для организации культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий бесплатно предоставлять преподавателям, сотрудникам и их детям, неработающим ветеранам АлтГУ соответствующие помещения комплекса спортивно-оздоровительных учреждений Университета, транспорт (автобус).

7.9.4. Предоставлять работникам для занятий в спортивных секциях спортивные залы и спортивный инвентарь не менее 10 часов в неделю в соответствии с графиком работы спортивных залов.

7.9.5. Предоставлять автомобильный транспорт работникам АлтГУ для посадки, обработки, уборки и вывоза картофеля, а также для ритуальных мероприятий.

7.9.6. Организовать совместно с профкомом пребывание сотрудников в местах традиционного отдыха (оз. Красилово, р. Чарыш, Чемальский р-н), подведомственных Университету. Стоимость пребывания для сотрудника Университета и членов его семьи должна быть не выше 30% от общей стоимости путевки.

Администрация обязуется оказывать содействие в организации и обеспечении доставки работников к вышеуказанным местам традиционного отдыха с оплатой транспортных затрат.

*Отв. проректор по БиОВ, проректор по ЭиСР, ПК.*

7.10. Работники Университета пользуются бесплатно услугами библиотеки, читального зала, информационных фондов, учебных и научных учреждений в соответствии с нормативными положениями о данном структурном подразделении.

*Отв. проректор по ЭиСР.*

7.11. Работодатель содействует улучшению жилищных условий работников Университета путем участия в федеральных, региональных и муниципальных программах по строительству жилья. Профсоюзный комитет ведет прием и учет работников Университета, нуждающихся в улучшении жилищных условий, включает их в списки на строительство жилья и оказывает иную помощь в решении данного вопроса.

*Отв. ПК, УНУ.*

7.12. Работодатель обязан сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Коллективного договора по вине администрации или органов власти, заработную плату в полном размере.

*Отв. проректор по ЭиСР, УК, УПО.*

7.13. Работодатель организует для детей работников Университета в случае необходимости развивающие программы для дошкольников и подготовки школьников к поступлению в вуз.

*Отв. проректор по УР.*

7.14. Администрация и профком обязуются при наличии средств оказывать материальную помощь неработающим пенсионерам-ветеранам по ходатайству общественных организаций Университета (Совета ветеранов, Женсовета и профкома).

*Отв. проректор по ЭиСР, УНУ, ПК.*

7.15. Администрация и профком исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников и совместно разрабатывают программу «Здоровье».

*Начальник УНУ, ПК.*

7.16. Работодатель оказывает содействие работникам в оформлении и завершении докторских и кандидатских диссертаций, а также в организации их защиты (Приложение № 3).

7.17. За работниками, являющимися ветеранами труда Университета, с которыми трудовые отношения прекращаются в связи с сокращением численности или штата, сохраняется право пользования услугами культурных, спортивно-оздоровительных учреждений Университета.

*Отв. проректор по НР и МС.*

**8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА в УНИВЕРСИТЕТЕ**

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзного комитета определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза работников народного образования и науки, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

8.2. Работодатель обязуется обеспечивать законодательно закреплённые права и гарантии профсоюзной организации преподавателей и сотрудников Университета, способствовать её деятельности, согласовывать с профсоюзным комитетом решения и документы, касающиеся трудовых и социально-экономических интересов работников.

8.3. Работодатель включает профсоюзный комитет в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников.

8.4. Работодатель обязуется предоставить профсоюзному комитету помещение (комнаты 805, 806 корпуса «М»), отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику и средства связи (в том числе компьютерное оборудование, множительную технику, электронную почту и Интернет), бумагу и канцелярские товары по согласо-

ванной заявке, обеспечить охрану, ремонт и уборку выделенного помещения, безвозмездно предоставлять автотранспорт.

*Отв. ректор.*  
8.5. Работодатель обязуется по заявлению членов профсоюза осуществлять централизованное удержание членских профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы членов профсоюза и перечислять 100% этой суммы на расчётный счет профсоюзного комитета.

*Отв. гл. бух.*  
8.6. Профсоюзный комитет обязуется за счет собственных средств поощрять работников расчётного отдела бухгалтерии за качественно выполненную работу по перечислению профсоюзных взносов.

*Отв. пред проф. орг.*  
8.7. В соответствии с Отраслевым соглашением Университет признаёт работу в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профсоюзного комитета значимой для деятельности Университета и принимает во внимание при поощрении работников. За освобождёнными выборными работниками профсоюзного комитета в соответствии с пунктом 4 статьи 26 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Отраслевым соглашением сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в университете.

*Отв. ректор.*  
8.8. По представлению профсоюзного комитета работодатель рассматривает в установленном порядке вопрос о поощрении активно работающих неос-

вобожденных членов профкома, председателей профсоюзных бюро факультетов и подразделений.

Председателям профбюро структурных подразделений, работающим на должностях профессорско-преподавательского состава, снижать учебную нагрузку на 50 часов в год.

8.9. Профсоюзный комитет имеет право при поддержке структурного подразделения выдвигать кандидатуры выборных профсоюзных работников на присвоение почётных званий и награждение ведомственными знаками отличия в установленном в Университете порядке.

*Отв. ПК.*  
8.10. Для привлечения к дисциплинарной ответственности работника, избранного в состав профсоюзных органов, требуется согласование с профсоюзом.

*Отв. УК, профком.*  
8.11. Увольнение по инициативе администрации работников, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течении 1 года после окончания срока их выборных полномочий, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

*Отв. УК, профком.*  
8.12. Работодатель обязан предоставлять возможность в период рабочего времени с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, участия в работе профсоюзных съездов, конференций, собраний, выборных органов, а также при

направлении на профсоюзную учебу, работникам, являющимся членами выборных профсоюзных органов, уполномоченным по охране труда профсоюза, членами совместных с администрацией комиссий.

*Отв. УК, ПК.*  
8.13. Председатели профбюро избираются в ученые советы факультетов, филиалов по соответствующей квоте.

**9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9.1. После подписания и регистрации Коллективный договор передаётся в структурные подразделения Университета и является документом, обязательным для исполнения всеми работниками Университета.

9.2. Ректор Университета и профсоюзный комитет отчитываются по итогам года о выполнении Коллективного договора на открытом совместном заседании Ученого совета и профсоюзного комитета.

9.3. Для осуществления контроля за соблюдением норм Коллективного договора из представителей администрации и профсоюзного комитета формируется комиссия, которая не реже чем один раз в шесть месяцев рассматривает результаты выполнения Коллективного договора. Представители сторон председательствуют в ней на паритетных началах.

9.4. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, а также орган РФ, зарегистрировавший Коллективный договор.

**Приложение № 4**

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2016 год**

№ п/п	Наименование мероприятия	Стоимость работ (тыс. руб.)	Срок выполнения	Ответственные
1.	Восстановление разрушенных ступеней (устройство опалубки, армирование ступеней и площадки, бетонирование, перила, частичное асфальтирование). Учебный корпус «С»	420	II кв.	Начальник ОТ и КР Начальник УЭС
2.	Лаборатории №№101, 104, 106А (замена дверных блоков, снятие линолеума, устройство полов из керамогранита, устройство подвесных потолков, ремонт штукатурки, шпаклевка, покраска стен, работы УЭ). Учебный корпус «К» (химический факультет)	460	III кв.	Начальник ОТ и КР Начальник УЭС Комендант корпуса
3.	Лаборатории №№518, 519 (замена дверных блоков, снятие линолеума, устройство полов из керамогранита, ремонт штукатурки, шпаклевка, покраска стен и потолков, работы УЭ). Учебный корпус «К» (химический факультет)	340	III кв.	Начальник ОТ и КР Начальник УЭС Комендант корпуса
4.	Лаборатория №010 (замена дверных блоков ремонт штукатурки, шпаклевка, покраска стен и потолков, работы УЭ). Учебный корпус «К» (химический факультет)	90	III кв.	Начальник ОТ и КР Начальник УЭС Комендант корпуса
5.	Оборудование помещения для обработки лыж (окна, двери, крыша, обогрев). Лыжная база	370	III кв.	Начальник ОТ и КР Начальник УЭС Комендант корпуса
6.	Обеспечение туалетов крючками для сумок и моющими средствами. Учебно-административный корпус «Л» (исторический факультет, географический факультет)	23	II кв.	Начальник ОТ и КР Комендант корпуса
7.	Устройство комплексной спортивной площадки по адресу: пр-т Красноармейский, 90а. Спортивно-оздоровительный комплекс	412	III кв.	Начальник ОТ и КР Начальник УЭС Комендант корпуса
8.	Организация обеспечения подразделений медикаментами	150	В течение года	Начальник ООТ и ПБ Начальник ОМТС Коменданты

9.	Организация обучения персонала по охране труда, пожарной, экологической, радиационной безопасности	190	В течение года	Начальник ООТ и ПБ Руководители подразделений
10.	Организация проведения производственного контроля	200	Апрель, ноябрь	Начальник ООТ и ПБ
11.	Организация проведения специальной оценки условий труда	1 094	В течение года	Комиссия по СОУТ Начальник ООТ и ПБ
12.	Организация осуществления компенсационных выплат в размере, эквивалентном стоимости молока	346,5	В течение года	Начальник ПФУ Начальник ООТ и ПБ
13.	Организация обеспечения смывающими веществами сотрудников, работающих во вредных условиях труда	76	Поквартально	Начальник ОМТС Коменданты учебных корпусов
14.	Организация проведения предварительного медицинского осмотра	800	В течение года	Начальник ООТ и ПБ Начальник УК
15.	Организация проведения периодического медицинского осмотра	3 526	Март, октябрь	Начальник ООТ и ПБ Начальник УК
16.	Организация обеспечения подразделений сертифицированной спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты	500	Поквартально	Начальник ОМТС Руководители подразделений
17.	Организация обеспечения нормативной и методической литературой, плакатами и знаками безопасности, журналами инструктажей	50	В течение года	Начальник ООТ и ПБ
18.	Организация проведения вакцинации против клещевого энцефалита	45	Февраль, октябрь	Начальник ООТ и ПБ Руководители подразделений
<b>ИТОГО</b>		<b>9092,5</b>		

Учредитель: ФГБОУ ВПО «Алтайский государственный университет»  
Дизайнерская модель  
С. Кирлицы  
Распространяется бесплатно

Состав редакции:  
Владимир Клименко - главный редактор;  
Александра Артемова - редактор отдела науки;  
Евгения Скареева - редактор молодежного отдела;

Ольга Лавыгина - редактор отдела культуры;  
Инна Евтушевская - фотодизайнер;  
Марина Боровикова - корректор;  
Федор Клименко - web-редактор.

Мнения отдельных авторов не всегда совпадают с точкой зрения редакции. Редакция может публиковать такие материалы в порядке обсуждения. При перепечатке ссылка на «ЗН» обязательна. Свидетельство о регистрации ПИ № ТУ22-00395 от 17.01.2013 г.

выдано Управлением роскомнадзора по Алтайскому краю. Набор и верстка выполнены в редакции. Отпечатано в типогр. ООО «АЗБУКА», адрес: г. Барнаул, пр. Красноармейский, 98а. Заказ № 169 Тираж 600 экз.

Подписано в печать 25.04.16: по графику в 18:00; по факту в 18:00. Адрес издателя и редакции: 656099; г. Барнаул, пр. Ленина, 61, ауд. 901. Тел. 29-12-60. <http://zn.asu.ru> [klim@email.asu.ru](mailto:klim@email.asu.ru); [klim1955@list.ru](mailto:klim1955@list.ru)